



 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 1 DE 19			

**SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS
VIGENCIA 2022**

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 2 DE 19			

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	OBJETIVO.....	4
2.1	OBJETIVO GENERAL	4
2.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3	PLAN DE TRABAJO.....	5
4	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	6
5	GENERALIDADES.....	7
6	SALARIO EMOCIONAL - VARIABLES.....	8
6.1	6HORARIOS FLEXIBLES	8
6.2	PAUSAS ACTIVAS	9
6.3	DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO	10
6.4	ESTÍMULOS POR TIEMPO LABORADO	11
7	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	12
8	PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA	14
8.1	ACCIONES	15
8.2	EVALUACIÓN	15
8.3	PRESUPUESTO	16
9	CONCLUSIÓN.....	16

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 3 DE 19			


1 INTRODUCCIÓN

Desde el área de Talento Humano de la ESE Carmen Emilia Ospina se busca reconocer y exaltar positivamente el impacto y agregación de valor público de los colaboradores a su labor, con el fin de propiciar un entorno agradable, estimulante y motivador, en el que se manifiesta explícitamente el interés, la aprobación y el aprecio por las personas que hacen bien su trabajo, prestan servicios de calidad contribuyen positivamente al desarrollo de la Entidad, demostrando compromiso por su trabajo.

Esta iniciativa se encuentra fundamentada en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.”* (...) Para ello se ha desarrollado la estrategia de salario emocional como una forma de conciliar en el trabajo, mediante un sistema de integración de alternativas que permitan a los funcionarios equilibrar y lograr la integración armónica entre la dimensión personal y laboral.

El salario emocional es entendido como una retribución no monetaria que busca reconocer, motivar, fortalecer el compromiso y promover la calidad de vida de los funcionarios. Está enfocado en diferentes actividades que van en pro de alcanzar el objetivo propuesto.

La ESE Carmen Emilia Ospina consciente de esta retribución equilibrada y apuntando a una mejora global de la calidad de vida de sus servidores y su entorno, propende por el fortalecimiento de la lealtad y honestidad hacia nuestra entidad, en el marco de nuestro código de integridad y propone un reto estratégico que es afianzar el compromiso como aporte a la productividad partiendo de variables que motiven a los servidores de forma natural.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 4 DE 19			


2 OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GENERAL

Integrar, definir, describir y formalizar los beneficios de salario emocional desarrollados y aprobados para los servidores de la ESE Carmen Emilia Ospina, brindar información sobre cada uno de éstos, como estrategia para el mejoramiento de su calidad de vida y dar claridad sobre sus lineamientos, en concordancia con el propósito y finalidad de las normas vigentes, de generar acogida y participación de los servidores contribuyendo al fortalecimiento del vínculo en la relación familiar e institucional.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- El salario emocional se refiere a las retribuciones no económicas que recibe el servidor público, que genera compromiso con el Ministerio y que tiene como objetivo incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral.
- El salario emocional se convierte en un factor impulsor del éxito organizacional, y como tal, debe contemplarse como una acción del Ministerio, orientada a que el servidor público concilie su tiempo entre su vida personal y laboral, satisfaciendo las necesidades personales, familiares o profesionales, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 5 DE 19			

3 PLAN DE TRABAJO


Cada año, durante el primer mes, la E.S.E. Carmen Emilia Ospina formulará, definirá, y programará la ejecución y la forma de evaluar el Salario Emocional, que va dirigido a todos los servidores de la planta de personal de la institución, el cual debe ser desarrollado durante todo el año, en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

Los beneficios del salario emocional, aplican para los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, y planta temporal de la entidad.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 6 DE 19			

4 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

En este sentido, el programa que adelanta la E.S.E. C.E.O., para su actual vigencia se enmarca dentro de las áreas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, según lo establecido en las normas vigentes.


 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 7 DE 19			

5 GENERALIDADES

La ESE Carmen Emilia Ospina centrada tanto en la productividad como en las personas, con el ánimo de reconocer el trabajo del otro y de aportar en la administración del tiempo libre, (horario flexible y demás actividades relacionadas) asume la política de Salario Emocional enfocada a crear un ambiente en el que el empleado sea feliz en su trabajo, tenga un propósito y sentido de pertenencia, que su labor le facilite la posibilidad de crear, inspirarse, crecer y dar todo el potencial de sus capacidades.

Además, es consecuente con la exigencia normativa de los programas de bienestar, que deben responder a estudios técnicos que permitan a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.10.2 y 2.2.10.3).

Una característica que garantiza que estas estrategias de salario emocional funcionen, puedan mantenerse en el tiempo y no tengan incidencia negativa en la productividad, logro de metas o en el clima laboral del área, obedece a una toma de conciencia por parte de los favorecidos, que es un “beneficio” como retribución al buen desempeño, que debe ser plenamente concertado, que no son acumulables y que por necesidades en la prestación del servicio, puede ser suspendido en los términos que el jefe inmediato requiera. Bajo ningún evento deben ser disfrutados, si no se cuenta con el visto bueno del líder, el incumplimiento de esta condición le otorgará las sanciones a que haya lugar, considerando además que su disfrute debe quedar formalizado mediante resolución.

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 8 DE 19			

6 SALARIO EMOCIONAL - VARIABLES


Dentro de las estrategias que la ESE Carmen Emilia Ospina ha generado, dando cumplimiento a lo expuesto anteriormente, se encuentran:

6.1 6HORARIOS FLEXIBLES

El inciso 2° del artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, establece que, dentro del límite máximo fijado en ese artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio.

En virtud de facilitar los horarios laborales de los servidores de Función Pública, se hace necesaria la emisión de la Resolución No. 0076 de 2018, la cual adiciona un párrafo al artículo 1° de la Resolución No. 633 de 2016, cuando medie justa causa, un servidor podrá trabajar en un horario flexible diferente a los establecidos en la Resolución No. 633 de 2016, condición avalada por el jefe inmediato y autorizada por la Dirección General, contribuyendo así a una mejor prestación del servicio, a la vida familiar y a la movilidad de los ciudadanos.

Por su parte la Resolución No. 246 de 2022, “Por medio del cual se reconoce el acuerdo colectivo de trabajo entre la Asociación Nacional Sindical de trabajadores y servidores públicos de la salud, seguridad integral y servicios complementarios ANTOCH, y el sindicato nacional de la salud y la seguridad social SINDESS – Seccional Huila y la ESE Carmen Emilia Ospina”, dispone en su Artículo 11 que los cambios en las jornadas, horarios turnos, lugares de trabajo, deberán estar enmarcados, dentro de los parámetros de la circular externa Nro. 100-008-2013 y 100-08-2015 expedida por la Función Pública **“HORARIOS FLEXIBLES PARA EMPLEADOS PUBLICOS”** que por traslado, movilidad o reubicación serán concertados, según necesidades del servicio y

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 9 DE 19			

Decreto 648 de 2017 (Artículos 2.2.5.4.1, 2.2.5.4.2, 2.2.5.4.3, 2.2.5.4.4, 2.2.5.4.5 y 2.2.5.4.6), y circular externa de la Función Pública N° 12 del 9 de noviembre de 2017.


En dicho sentido, se garantiza el cumplimiento de la cuarenta y cuatro (44) horas semanales, disponiéndose a su vez una hora para que los servidores públicos almuercen y revitalicen su fuerza laboral, así como también, se divida la jornada diaria en dos.

En el mismo sentido, con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y en aplicación de la Ley 1361 de 2009, los Jefes de los organismos podrán adoptar horarios flexibles, dentro de la Jornada Laboral Legal, para facilitar el acercamiento de su núcleo familiar.

6.2 PAUSAS ACTIVAS

Las pausas activas son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 20 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral. Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como hábito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular.

Las Pausas Activas se deben instaurar como un programa de acondicionamiento físico y bajo un control y seguimiento de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a través de un sistema de vigilancia epidemiológica

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 10 DE 19			

laboral, llevado a cabo por el departamento de Salud Ocupacional (hoy Seguridad y Salud en el Trabajo) de las empresas.

El objetivo del seguimiento es medir y comparar los resultados de los trabajos de promoción y prevención de la Actividad Física empresarial (de acuerdo a los registros y estadísticas sobre ausentismo general, ya sea por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común).

Este programa de acondicionamiento físico (con las pausas activas como eje central) se debe constituir, a su vez en un programa de prevención de desórdenes musculo esqueléticos y de ENT, usufructuando el doble beneficio de la actividad física regular. Las mediciones de la condición física, se deben hacer periódicamente (semestral, anual, bienal), dependiendo de las posibilidades de cada empresa y de la importancia epidemiológica de los desórdenes musculo esqueléticos y de las ENT de cada empresa

En tal sentido, la entidad acoge como pausas activas, las establecidas en el Programa de Pausas Activas institucionales, que corresponden a 20 minutos en la mañana y 20 minutos al medio día. Los últimos podrán ser tomados como tiempo para almuerzo, siempre que el horario sea en jornada continua.

Los funcionarios de medio tiempo o tiempo parcial las pausas activas se aplican de tiempo parcial.

6.3 DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO

El Día Nacional del Servidor Público establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.15.1 señala:

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 11 DE 19			

“Declárase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público”.

Función Pública ha venido liderando desde el año 2015 la celebración de este día convocando a los servidores públicos de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden Nacional y Territorial para enaltecer su labor, con la realización de un evento con presencia del señor Presidente de la República.

El valor de un servidor público no solo es prestar sus servicios al estado, es poder brindar un servicio de utilidad a la sociedad, sin tener preferencias o dar trato privilegiado a ningún ciudadano o empresa. Ser servidor público, es tener claro el compromiso de que cada decisión que se toma en ejercicio de su trabajo será objetiva, encaminada a beneficiar a todo el país y conservando su integridad, rectitud y responsabilidad en procura del bien común de todo el país.

Conforme a lo dispuesto en la Resolución No. 247 del 22 de junio de 2022, se institucionalizó el día del servidor público, el cual se celebrará todos los años, el día 27 de junio de cada anualidad.

6.4 ESTÍMULOS POR TIEMPO LABORADO

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 12 DE 19			


En el mismo sentido, la presente entidad reconoce un estímulo por tiempo laborado de cada uno de los servidores públicos adscritos a la planta globalizada de la entidad. Así las cosas, se reconoce en el artículo 20 párrafo segundo de la Resolución 246 de 2022 de la siguiente forma:

*“La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** en reconocimiento a su labor, compromiso Institucional, antigüedad y responsabilidad, según lo estipulado en el Decreto 1227/2005 y el plan de incentivos Institucionales, concederá un día adicional remunerado, en el disfrute de las vacaciones a los Empleados Públicos así:*

- *DE CINCO A LOS NUEVE AÑOS (2 DIAS)*
- *ENTRE LOS DIEZ Y LOS CATORCE AÑOS (3 DIAS)*
- *ENTRE LOS QUINCE Y LOS DIECINUEVE (4 DIAS)*
- *DE VEINTE AÑOS EN ADELANTE (5 DIAS)”*

Tener en cuenta que lo dispuesto en este ítem se aplica solo a los afiliados a los sindicatos, conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 20 de la Resolución 246 de 2022.

7 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 13 DE 19			


Para el diseño y ejecución del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2022 de la E.S.E. Carmen Emilia Ospina, se efectuó en primera instancia un estudio de las necesidades de los funcionarios con el fin de seleccionar alternativas organizacionales para establecer el programa a ejecutar, en forma directa o mediante la contratación con personas naturales o jurídicas que estén legalmente constituidas.

Por lo anterior, los siguientes datos, son el resultado de la encuesta que respondieron 61 servidores públicos y que corresponde al 61% de la población teniendo en cuenta que al momento se encuentran dentro de la planta de personal 107 personas.

El objetivo de la encuesta es identificar las necesidades y preferencias de los servidores públicos de la entidad, en lo relacionado con Área de Protección y Servicios Sociales “Salud Ocupacional, Educación, Recreación, Cultura y Deporte” y Calidad de Vida Laboral “Clima Organizacional, Diseño de los Puestos de Trabajo, Incentivos, Desarrollo de Carrera, Estilo de Dirección, Desvinculación Laboral Asistida y Solución de Problemas”, con el fin de realizar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2022.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se encuentra evidente la necesidad de que el empleado de la ESE CEO, perciba un clima laboral adecuado y sano para el equilibrio no solo laboral sino social, físico y psicológico, siendo determinante además en las apreciaciones que esta pueda realizar acerca de su lugar de trabajo, y por supuesto en los resultados del desempeño de su labor, cabe anotar componentes del clima organizacional como la comunicación.

Recomendaciones:


 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 14 DE 19			

- Revisar los procesos de inducción y re inducción al personal que labora en la ESE CEO, con el fin de construir espacios de fortalecimiento de identidad con la organización.
- Revisar los perfiles construidos para los cargos establecidos, la carga laboral y valorar si la remuneración salarial es la adecuada.
- Revisar los procesos de comunicación y mecanismos implementados, para garantizar la claridad en los procesos internos de la organización.
- Revisar los procesos de desvinculación que se implementan en la organización, así como los procesos constantes de evaluación de desempeño, para garantizar un trato equitativo con los diversos equipos de trabajo y un adecuado desempeño en sus labores.

8 PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA

El Área de Talento Humano vela por el cumplimiento y ejecución de todas las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, efectuará el seguimiento y la evaluación de cada una de las actividades adelantadas de manera mensual, las cuales deben ser informadas a la Alta Dirección y a los integrantes del Comité de Gestión y Desempeño.

Una vez terminada la totalidad de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, el Área de Talento Humano debe formular de manera inmediata el Plan de mejoramiento para la siguiente vigencia, el cual será insumo para la adopción del plan del año siguiente.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 15 DE 19			


8.1 ACCIONES

- ✓ El Comité del Gestión y Desempeño, está encargado de reunirse cada mes y de manera extemporánea con el fin de planear, organizar y reglamentar las actividades de acuerdo al cronograma establecido para el desarrollo del Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.
- ✓ Realizar evaluaciones por cada actividad en la cual se medirá el impacto y la satisfacción de los servidores públicos, informe que debe ser presentado y socializado al interior del comité.
- ✓ Solicitar al área de presupuesto informar cuando sea requerido, al Comité de Gestión y Desempeño los movimientos financieros que afecten el rubro del mismo.
- ✓ Solicitar al Comité de Convivencia Laboral, un informe trimestral de las quejas presentadas y tratadas al seno del mismo, como insumo para que sean integradas en el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social.

8.2 EVALUACIÓN

El Área de Talento Humano y el Comité de Gestión y Desempeño, serán encargados de hacerle el seguimiento a las actividades de manera mensual que están programadas desde la formulación hasta su ejecución. (Formato No. 02 Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social)

Una vez terminada cada actividad, el Área de Talento Humano debe aplicar el Formato No. 01 a cada uno de los funcionarios que participaron, con el fin de saber

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 16 DE 19			

si la actividad llevada a cabo cumplió con los objetivos planteados en este programa de Bienestar Social y que así contribuya al fortalecimiento y mejoramiento continuo de las condiciones que favorecen el desarrollo integral del servidor, mediante la retribución y reconocimiento de su valor, procurando el mejoramiento continuo del nivel de vida y calidad laboral.(Formato No. 01 Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social)

8.3 PRESUPUESTO


Según certificación expedida por el área de presupuesto, el valor asignado para el rubro de bienestar social corresponde a \$ **187.597.753** (Anexo 3 – Cronograma y Distribución de las Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos).

9 CONCLUSIÓN

Durante el desarrollo del Programa de Bienestar Social en la E.S.E. Carmen Emilia Ospina del año 2021, se evidenció que el personal de la entidad participó significativamente en las actividades programadas durante la vigencia; hecho que sin duda ha generado paulatinamente un clima organizacional y ambiente laboral propicio para el bienestar y desarrollo de los servidores públicos de la institución.

Es importante reconocer que por medio de las actividades planteadas desde el programa de bienestar social de la vigencia anterior, se logró intervenir en la percepción y sentimientos compartidos de los servidores públicos generando sentido de pertenencia por la institución y mejoramiento en las relaciones interpersonales, y desempeño laboral.


La elaboración del diagnóstico de necesidades ha permitido establecer un enfoque participativo para la construcción del Programa de Bienestar 2022 interactuando con

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad.</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 17 DE 19			

los beneficiarios del programa, quienes manifiestan sus necesidades y expectativas. De tal forma, que a partir del suministro de la información de primera fuente y su respectivo análisis, se logra comprender que una de las áreas de mayor interés por parte de los funcionarios es la de Protección y Servicios Sociales, hecho que orienta el programa de bienestar hacia la satisfacción de las propuestas identificadas en el instrumento de medición (encuesta de necesidades de bienestar social).

Por otro lado es pertinente señalar que siempre se debe de evaluar las actividades que se desarrollen, y esta evaluación permanente, permitirá una retroalimentación y generación de confianza en los funcionarios, quienes identifican que su opinión frente a las actividades será tomada en cuenta, como se enmarca en el enfoque participativo que se está implementando actualmente en la organización, apoyado en el diagnóstico de necesidades.

Finalmente; a través de este proceso se ha garantizado que por medio de estas actividades los funcionarios hayan contado con una atención integral a sus necesidades teniendo en cuenta que la ley señala específicamente a que áreas deben dirigirse los recursos destinados a estos programas. En el caso específico de la E.S.E. C.E.O, ha logrado vincular al personal en actividades de promoción y prevención de la salud, promoción de la cultura y educación, recreación, entre otras actividades que cubren de una u otra forma las dimensiones de desarrollo que se esperaba, como: la personal, profesional y la organizacional de cada uno de los funcionarios de la entidad.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	21/07/2022
	PAGINA 18 DE 19			

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento: se elabora el documento con el fin de integrar, definir, describir y formalizar los beneficios de salario emocional desarrollados y aprobados para los servidores de la ESE Carmen Emilia Ospina. Y con esto obtener una mejora continua en el subproceso de “Desarrollo institucional”	01/09/2021
2	Modificación del documento: Se modifica el documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso de “Desarrollo del personal”, Los cambios que se realizaron fueron los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de la vigencia 2022 • Ajustes estructurales 	22/07/2022
Nombre: Roció Correa Lozada Cargo: Profesional especializado I Talento Humano Nombre: Juan Felipe Cabrera Peña Contratista área Calidad	Nombre: Irma Susana Bermúdez Acosta Contratista área Calidad	Nombre: Eulogio Duran Rodríguez Cargo: Subgerente Administrativo
Elaboró	Revisó	Aprobó



DOCUMENTO DE APOYO

CÓDIGO

GTH-S2-D5

**SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS
PUBLICOS**

VERSIÓN

2

VIGENCIA

21/07/2022

PAGINA 19 DE 19